BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis Bb IV maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian dari uji regresi secara parsial atau individu menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka semakin tinggi kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian dari uji regresi secara parsial atau individu bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka semakin tinggi motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian dari uji regresi secara parsial atau individu bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut maka semakin tinggi kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4. Hasil penelitian dari uji regresi secara parsial atau individu bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut maka semakin tinggi motivasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
5. Hasil penelitian dari uji regresi secara parsial atau individu bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka semakin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawa.
6. Hasil penelitian dari uji efek moderasi secara parsial atau individu bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel *intervening.*
7. Hasil penelitian dari uji efek moderasi secara parsial atau individu bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel *intervening.*

5.2. Saran

Saran-saran yang dapat ditujukan untuk penelitian yang akan datang antara lain:

1. Hasil analisis deskriptif membuktikan bahwa penilaian terendah terjadi pada variabel motivasi.Dengan perolehan skor rata-rata adalah 2,55 dan untuk item pernyataan gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik dan item pernyataan saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja diperusahaan memiliki nilai rata-rata yang sama yaitu di nominal 2,53 dengan nilai rata-rata yang sama maka disarankan untuk perusahaan di PT Wahana Sumber Baru Yogyakarta agar dapat memberikan gaji tepat waktu dan sesuai dengan jabatan yang di berikan akan staff karyawan mendapatkan kinerja yang baik serta kepuasan dalam bekerja. Dalam hal pernyataan mengembangkan kemampuan saya selama bekerja disarankan untuk perusahaan di PT Wahana Sumber Baru Yogyakarta dilakukan peningkatan mutu keahlian yang dilakukan setiap 6 bulan sekali agar supaya staff karyawan dapat lebih trampil dan bekerja sesuai dengan bidang dan jobdesk nya.
2. Hasil penilaian deskriptif pada variabel kepuasan kerja memiliki salah satu pernyataan yang memiliki nilai hasil rendah hanya memperoleh skor rata-rata di 2,45 nilai terendah dari seluruh

pernyataan dari masing-masing variabel yang sudah di lakukan pengujian yaitu untuk jenis pernyataan atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas. Pernyataan tersebut merupakan pernyataan dengan tingkat nilai skor terendah sehingga saran untuk PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta agar dapat memberikan penghargaan untuk karyawan-karyawan yang berhasil dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, mungkin penambahan kompensasi dalam bentuk insentive kinerja karyawan atau memperoleh jatah cuti kerja selama beberapa hari dalam waktu 1 tahun sekali agar supaya karyawan bisa lebih semangat dalam bekerja dan juga dapat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

3. Penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variabel baru atau indikator penelitian baru, sehingga mampu memberikan gambaran mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang lebih luas lagi.
4. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kompensasi dan motivasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*pada PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta.

Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya memperhatikan kompensasi, motivasi , dan kepuasan kerja karyawan. Seorang pimpinan harus menjanjikan untuk karyawan dengan kinerja yang baik, dan mengakui prestasi kerja karyawan, karena apabila kepuasan karyawan terpenuhi maka akan meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.